

УДК 339.137.21

А.Р. Алавердов, д. э. н., профессор,
Московская финансово-промышленная академия

КОНКУРЕНЦИЯ НА ВНУТРИФИРМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ВОЗМОЖНОСТИ И ОПАСНОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Российские работодатели сегодня стоят перед непростым выбором. С одной стороны, активная конкуренция между работниками на внутрифирменном рынке труда создает для них дополнительные «стратегические возможности» по кадровому направлению деятельности. С другой — искусственное стимулирование такой конкуренции создает «стратегические опасности», важнейшими из которых выступают возможное ухудшение психологического климата в трудовом коллективе и локальные проявления прямой нелояльности со стороны отдельных его представителей.

Механизм действия закона конкуренции на рынке труда служил объектом исследования для многих зарубежных и отечественных ученых¹. Они аргументировано доказали, что и на данном, очень специфичном по характеру рынке, конкуренция играет в целом положительную роль. Она, в частности, создает условия для постоянного повышения качества как основного товара — «рабочая сила», так и сопутствующих сервисных услуг (образовательных, посреднических, консалтинговых и т.п.). В настоящей статье делается попытка выявить формы, побудительные мотивы и механизм конкурентных отношений на одном из сегментов рынка труда, сам факт существования которого долгое время ставился под сомнение. Имеется в виду внутрифирменный рынок труда, охватывающий совокупность отношений, связанных с потреблением то-

вара «рабочая сила» внутри конкретной организации.

На первый взгляд, мы не найдем принципиальных отличий в действии закона рыночной конкуренции как стихийного регулятора внешнего для работодателя и внутрифирменного рынка труда. В обоих случаях он влияет на хозяйственное поведение наемных работников — продавцов товара «рабочая сила», вынужденных вступать в соперничество между собой.

На внешнем рынке труда поводом для такого соперничества является стремление любого работника, как минимум, не пополнить собою рынок резервной рабочей силы, т.е. найти работу по специальности. Для наиболее квалифицированной части работников более актуальной является задача по трудоустройству в организацию, имеющую высокий рейтинг как работодателя на конкретном отраслевом или региональном сегменте рынка труда. Здесь уровень конкуренции между кандидатами на трудоустройство по очевидным причинам будет существенно выше.

¹ Дж. Кейнс, Ф.Тейлор, А.Маслоу, М.Армстронг, А.Павленков, А.Шулус, В.Булавин, Н.Волгин и др.